



*L'accès des femmes à la  
formation professionnelle:  
une politique d'équité s'impose!*

*Mémoire portant sur le développement de la  
main-d'oeuvre*

*Présenté à la  
Commission spéciale sur la  
formation professionnelle  
25 mai 1995*

CONSEIL D'INTERVENTION  
POUR L'ACCÈS DES FEMMES  
AU TRAVAIL DU QUÉBEC INC.  
1265, RUE BERRI, BUR. 930,  
MONTREAL, QUÉBEC H2L 4X4  
TÉL. (514) 844-0760  
FAX (514) 844-0571

## *Table des matières*

AVANT-PROPOS	3
INTRODUCTION	4
1. ÉTAT DE SITUATION DES FEMMES EN EMPLOI	5
1.1 La main-d'oeuvre féminine	5
1.2 Les emplois précaires et le chômage	6
1.3 Les emplois d'avenir, enjeux pour les femmes	7
2. LA PROBLÉMATIQUE DES FEMMES EN FORMATION	8
2.1 Quelques statistiques sur la place des femmes en formation	8
2.2 Les programmes gouvernementaux de formation de la main-d'oeuvre au Québec	10
3. L'EMPLOI DES FEMMES UNE PRIORITÉ À REMETTRE À L'ORDRE DU JOUR	12
4. LE PROJET DE LOI 90	14
4.1 Participation des employeurs	15
4.2 Fonds national de formation professionnelle	17
4.3 Dispositions relatives à la Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre	18
CONCLUSION	19
LISTE DES RECOMMANDATIONS	21

## AVANT-PROPOS

*Depuis sa création en 1982, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec Inc. (CIAFT) a pour mission de promouvoir l'égalité des femmes dans les champs relatifs au travail, à l'éducation et à l'économie.*

*Regroupant plus de 130 groupes-membres et membres individuelles, le CIAFT a développé une expertise reconnue par différents partenaires socio-économiques sur des dossiers aussi complexes que ceux ayant trait à l'équité salariale, aux programmes d'accès à l'égalité, à la formation de la main-d'oeuvre, au développement de l'employabilité, à la sécurité du revenu et à la participation des femmes aux structures régionales de développement économique et de développement de la main-d'oeuvre.*

*La clientèle desservie par les membres du CIAFT est majoritairement composée de femmes défavorisées sur le plan de l'emploi, souvent à cause d'une formation insuffisante ou désuète. Elles sont largement prestataires de la sécurité du revenu ou de l'assurance-chômage et plusieurs sont sans revenu. L'intervention quotidienne auprès de ces femmes nous a permis de développer une connaissance réaliste du marché du travail et des obstacles qui freinent leur accès à la formation professionnelle et à des emplois équitablement rémunérés.*

*Le présent mémoire manifeste les préoccupations de ses membres et est appuyé par la Fédération des femmes du Québec.*

## INTRODUCTION

Comme l'accès au travail des femmes est largement tributaire de la formation générale et professionnelle, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), en tant qu'organisme qui défend les intérêts des femmes voulant intégrer ou réintégrer le marché du travail questionne la place qui est faite aux femmes en formation professionnelle et l'impact de cet état de situation sur l'amélioration de leurs conditions de vie économiques et sociales.

Trois ans après la création de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM), force est de constater que la multiplication des programmes et mesures en formation de la main-d'oeuvre ne pourvoit pas adéquatement aux besoins spécifiques des femmes.

Le CIAFT tient à souligner cependant qu'il souscrit d'emblée aux objectifs poursuivis par le projet de loi 90. Lors des audiences de la Commission des affaires sociales en février 1992, nous recommandions au gouvernement de prendre des mesures pour obliger les entreprises à affecter 1% de leur masse salariale à la formation professionnelle. Bien que nous partagions toujours cet avis, nous demeurons toutefois toujours préoccupées quant à l'accès des femmes à la formation professionnelle qualifiante.

C'est pourquoi, avant de traiter plus spécifiquement des principaux aspects du présent projet de loi, nous désirons tout d'abord faire un bref rappel des conditions actuelles des femmes sur le marché du travail et de leur situation particulière par rapport à la formation professionnelle qualifiante.

## 1. ÉTAT DE SITUATION DES FEMMES EN EMPLOI

### 1.1 La main-d'oeuvre féminine

On aurait pu penser que l'entrée massive des femmes sur le marché du travail depuis quelques décennies aurait davantage contribué à améliorer leur situation économique et que l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi serait résolue.

Pourtant, les femmes qui travaillent à temps plein ne touchent que 73% du salaire des hommes et 61% des emplois payés au salaire minimum sont occupés par des femmes. Malgré certains efforts tels les programmes d'accès à l'égalité (PAE) et d'autres interventions spécifiques auprès des femmes, on s'aperçoit qu'il subsiste encore de la discrimination à l'égard de la main-d'oeuvre féminine; celle-ci a encore beaucoup de difficultés à intégrer les emplois traditionnellement occupés par les hommes qui leur donneraient des salaires plus élevés.

La situation n'est pas plus reluisante dans les secteurs d'emplois traditionnellement féminins. En attendant que la politique d'équité salariale se concrétise, les emplois traditionnellement féminins demeurent en général sous-évalués et sous-payés.

La ségrégation perdure pendant que les femmes sont cantonnées dans une gamme restreinte de catégories d'emplois: emplois de bureau, vente, services, enseignement et santé. Malgré des percées timides dans quelques professions

traditionnellement masculines, leur représentation n'a cessé de s'accroître dans la plupart des professions féminines, accentuant encore la ségrégation.

## 1.2 Les emplois précaires et le chômage

Depuis 1975, 46% des nouveaux emplois créés le sont à temps partiel et ils sont majoritairement occupés par des femmes. En effet, en 1992, 68% de tous les emplois à temps partiel étaient occupés par des femmes alors qu'elles n'occupaient que 40% des emplois à temps plein (Stats Can. catalogue 71-001). Dans un contexte de globalisation des marchés, on prévoit une augmentation du nombre d'emplois "non standards" c'est-à-dire des emplois qui ne sont ni permanents, ni à temps plein, mais qui sont étroitement liés à la nécessité d'une compétitivité accrue entre les entreprises. Or, comme on le sait, ces emplois sont davantage exposés au chômage qui oscille autour de 10% au Québec depuis une dizaine d'années.

Selon l'économiste Diane-Gabrielle Tremblay<sup>1</sup> "le nouveau mal de cette fin du XX ième siècle est une croissance économique qui s'effectue sans création d'emplois donc sans diminution du chômage. Les entreprises optent plutôt pour la réduction de leurs frais personnels et investissent dans des technologies et équipements qui favorisent une hausse de la productivité en économisant sur la main-d'oeuvre." C'est pourquoi, considérant les difficultés spécifiques des femmes face au marché du travail le CIAFT considère que cette crise de l'emploi, ce sont les femmes qui en sont encore les principales victimes.

---

<sup>1</sup>Tremblay, Diane-Gabrielle "Enjeux du développement économique, pour les femmes dans différentes régions du Québec" texte de conférence livré aux colloques du CSF sur les femmes et le développement régional en 1993.

### 1.3 Les emplois d'avenir, enjeux pour les femmes

Un rapport du Forum de l'emploi publié en partie dans le Devoir du 12 février 1994 indique qu'en 1991, en pleine récession, 100% des élèves qui avaient terminé un DEC en cytotechnologie, en radiothérapie, en architecture navale, en chimie-teinture, en assainissement et sécurité industriels, en soudage, en électrophysiologie médicale, en médecine nucléaire, en transformation des matériaux composés, en technologie alimentaire ou en meuble et bois ouvré ont trouvé du travail. L'article ajoutait qu'il était à noter que ces secteurs étaient très ouverts aux femmes actuellement sous-représentées. Ce que l'article ne disait pas, par contre, c'est que la majorité des femmes n'ont ni les préalables nécessaires ni les moyens pour accéder à ces formations techniques.

Selon la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM), le Québec manquerait présentement (février 1994) de techniciennes et techniciens professionnels qualifiés en transport, en aérospatiale, en informatique et en électronique.

On estime que 80% des emplois créés dans la prochaine décennie le seront dans des secteurs clés identifiés dans la stratégie des grappes industrielles (stratégie au service des industries de pointe). Bien que présentes dans certaines industries telles l'industrie bio-alimentaire, l'industrie pharmaceutique et l'industrie de la mode et du textile, les femmes sont faiblement représentées ou complètement exclues des autres secteurs d'avenir (13 grappes au total).

C'est pourquoi le CIAFT considère que sans mesures incitatives fermes et claires pour favoriser l'entrée des femmes dans ces secteurs, elles continueront d'en être exclues. La formation qualifiante et la formation continue deviennent des outils essentiels pour donner aux femmes leur chance d'intégrer les métiers d'avenir.

## 2. LA PROBLÉMATIQUE DES FEMMES EN FORMATION

Qu'elles soient prestataires de la sécurité du revenu, de l'assurance-chômage, ou travailleuses, qu'elles vivent seules ou avec un conjoint, les besoins de formation des femmes sont encore très différents de ceux des hommes.

Pour les femmes, le taux de participation à la main-d'oeuvre active demeure lié à la scolarisation. En effet, le taux d'activité des femmes qui ont moins de 9 années de scolarité s'établit à 21,7% comparativement à 50% pour les hommes<sup>2</sup>.

### 2.1 Quelques statistiques sur la place des femmes en formation

Selon une étude récente du C.S.F<sup>3</sup>, 83% des femmes inscrites à temps plein au secondaire en 1992, étaient concentrées dans trois secteurs professionnels sur 23, soit en administration-commerce et secrétariat, en santé services sociaux et en soins esthétiques.

---

<sup>2</sup>MMSRFP "Partenaires pour un Québec compétent et compétitif. Énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre. 1991.p.14

<sup>3</sup> Doyle, Lise CSF, "Mise à jour de la place des femmes en formation professionnelle dans l'ensemble de l'éducation des adultes" février 1995.32 pages

---

Encore plus déroutant quand on s'aperçoit que les filles inscrites au secondaire régulier en 1992 suivaient exactement le même cheminement puisque 83,5% d'entre elles étaient également concentrées dans les trois mêmes secteurs.

Si l'emploi se retrouve dans les techniques comme nous l'avons vu plus haut, les femmes inscrites au diplôme d'études collégiales (DEC) en 1992, qui étaient d'ailleurs majoritaires (58,7% taux de féminité) ne représentaient cependant que 9,0% des inscriptions en techniques physiques.

Par ailleurs, ce sont des formations de courte durée que l'on dispense aux adultes dans les collèges. Les femmes constituent la majorité de la clientèle étudiante adulte au collégial comme au secondaire. Aux deux endroits cependant, les femmes ne sont pas assises sur les bons sièges pour avoir accès aux emplois d'avenir. C'est ce que nous avons pu constater par la recherche intitulée "La formation professionnelle des femmes: gage pour l'avenir ou voie d'évitement?"<sup>4</sup> que nous avons effectuée auprès de 312 femmes en démarche d'intégration au marché du travail après avoir suivi un programme de formation professionnelle.

Les résultats préliminaires de cette recherche ont permis de constater que l'arrimage de la formation et le marché du travail s'effectue encore avec beaucoup de difficultés, et ce, en dépit du fait que les conditions de vie des femmes se soient légèrement améliorées (69,4% d'entre elles). Après qu'elles se soient trouvées un emploi moins de 40% de ces femmes ont obtenu un premier emploi permanent.

---

<sup>4</sup>Auteures-Danielle Desmarais-Monique Provost-Sylvie Legault. Cette recherche sera publiée par le CIAFT en août 1995.

Les autres ont trouvé des emplois temporaires, contractuels et 1,3% ont opté pour devenir travailleuse autonome.

Il faut souligner de plus, que près de 30% des premiers emplois obtenus n'étaient pas liés à la formation. Face à cette situation, il y a encore tout lieu de se demander si les contenus de la formation professionnelle offerts aux adultes sont suffisamment qualifiants pour correspondre aux besoins du marché du travail.

## 2.2 Les programmes gouvernementaux de formation de la main-d'oeuvre au Québec

Les difficultés d'accès des femmes à la formation professionnelle sont de plus en plus grandes en raison des restrictions budgétaires importantes des différentes ressources gouvernementales concernées par la formation de la main-d'oeuvre.

En effet, les coupures constantes du MEQ depuis une dizaine d'années ne se sont pas faites sans affecter la clientèle étudiante adulte composée majoritairement de femmes. Quant au budget fédéral qui consacre \$139 millions aux achats directs et à la FME, mentionnons qu'il y a eu virage de ce montant au profit des entreprises vers la FME qui s'adresse aux travailleurs et travailleuses en emploi dans les métiers en pénurie. Pour l'année 1986-1987, \$125 millions étaient consacrés aux achats directs à l'intention des individus sans emploi et \$14 millions à la FME alors que maintenant c'est plus de la moitié, soit \$72 millions pour l'année 1993-1994, incluant quelques \$15 millions au volet employabilité qui est consacré à la FME sur les \$139 millions de l'accord Canada-Québec.

Soulignons que le taux de femmes en formation générale dans le cadre des achats directs<sup>5</sup> était de 72,3% en 1988-1989 et de 70,8% l'année précédente.

Les coupures budgétaires gouvernementales menacent également la survie des programmes de préparation au retour au travail tels que Transition-Travail et Initiation aux métiers non traditionnels. Ces programmes, spécialement conçus à l'intention des femmes désirant réintégrer le marché du travail après une période plus ou moins longue d'absence, permettent à ces dernières de reprendre confiance en elles-mêmes, d'identifier leurs compétences et d'effectuer une démarche d'orientation professionnelle.

Les femmes pourront-elles compter sur la formation en entreprise pour compenser la diminution des programmes de formation à l'égard des femmes? Le CIAFT est convaincu que non. Tenant compte du fait que ces dernières n'occupent pas les secteurs d'emplois visés par les activités de formation et de perfectionnement, elles ne pourront compter sur cette alternative dans un avenir immédiat...

Alors que la SQDM vise à augmenter les compétences de la population active en emploi, le gouvernement fédéral, lui, axe ses priorités vers les besoins des entreprises. Dans ce contexte, qui s'occupera des besoins de formation qualifiante des sans emploi? Qui s'occupera des besoins spécifiques des femmes en regard à leur accès à la formation professionnelle et à leur intégration au marché du travail?

---

<sup>5</sup>Doyle, Lise CSF. Le portrait statistique des femmes en formation professionnelle dans le cadre des achats directs et formation sur mesure en établissement 1987-1988 et 1988 et 1989-p.14

### 3. L'EMPLOI DES FEMMES: UNE PRIORITÉ À REMETTRE À L'ORDRE DU JOUR

À la veille du départ de la Marche des femmes contre la pauvreté, le CIAFT s'associe aux revendications mises de l'avant par celle-ci et s'objecte à tout exercice qui chercherait à banaliser la situation inéquitable des femmes sur le marché du travail. Au moment où les priorités d'interventions semblent résolument orientées vers d'autres groupes sociaux discriminés sur le plan de l'emploi, nous désirons rappeler que chacun de ces groupes sociaux est aussi composé de femmes qui vivent des réalités doublement discriminatoires.

Considérant que la société québécoise a besoin de toutes les compétences de ses citoyennes et citoyens, le présent gouvernement devra prendre des mesures concrètes pour éviter d'exclure une grande partie de sa main-d'oeuvre. **Il faudra, pour commencer, remettre l'emploi des femmes au rang des priorités d'intervention.**

Cela signifie non seulement l'adoption d'une loi proactive en équité salariale, que nous savons être sur la planche de travail de la ministre de la Condition féminine, mais cela veut dire aussi l'établissement de politiques d'équité efficaces et cohérentes qui permettront aux femmes, prestataires d'assurance-chômage ou de la sécurité du revenu ou sans revenu, d'accéder au marché du travail et à la formation générale et professionnelle. Cela suppose l'élaboration d'une approche globale en formation de la main-d'oeuvre qui intègre les programmes de développement de l'employabilité, particulièrement ceux gérés par les ministères de l'éducation et du revenu dans l'ensemble des

programmes de formation professionnelle afin de susciter un meilleur arrimage avec les besoins du marché du travail.

Par conséquent, cela signifie, de façon très concrète, qu'avant de procéder à des coupures encore plus sévères dans certains programmes comme Transition-Travail et Initiation aux métiers non traditionnels, le gouvernement devra explorer toutes les avenues possibles pour assurer le maintien des services spécifiquement destinés aux femmes.

Une des ces avenues pourrait être, notamment, de les transférer aux organismes sans but lucratif spécialisés en intégration des femmes sur le marché du travail. Ces derniers ont démontré depuis longtemps leurs compétences en ce domaine et sont reconnus par le ministère du Développement des ressources humaines Canada, au même titre que les institutions publiques et privées, comme établissements pouvant dispenser des contenus de formation préparatoire à l'emploi et de formation professionnelle et encadrer des stages en milieu de travail.

La prise en compte des besoins de la main-d'oeuvre féminine signifie une implication soutenue de la part des entreprises, des syndicats, des milieux communautaires ainsi que du gouvernement québécois et de ses sociétés. Elle suppose donc, par exemple, que les entreprises ayant implanté des programmes d'accès à l'égalité appliquent les mêmes principes d'équité pour leurs programmes de formation professionnelle et de cette façon permettre à leur main-d'oeuvre féminine d'y accéder.

Elle suppose également que la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre accepte d'intégrer des politiques d'accès à l'égalité dans toutes ses sphères d'activités, y compris celles de sa structure décisionnelle nationale et de ses conseils régionaux. La réouverture de la *Loi sur la Société québécoise du développement de la main-d'oeuvre* devrait fournir l'occasion au gouvernement de réserver un siège aux représentantes de groupes de femmes au sein des structures de la SQDM et de leur offrir le support financier nécessaire pour qu'elles puissent remplir adéquatement leurs fonctions.

Par ailleurs, considérant que les autres partenaires membres de ces structures bénéficient des supports financiers et professionnels de leurs réseaux respectifs, le CIAFT recommande que le ministère de l'Emploi contribue au financement de la mise sur pied du réseau provincial des représentantes des groupes de femmes dans les conseils régionaux de la SQDM.

#### 4. LE PROJET DE LOI 90

Pour concrétiser la mise en oeuvre d'une réelle politique d'équité en formation professionnelle, le CIAFT propose certains aménagements au projet de loi 90. Ce dernier étant, en effet, essentiellement articulé sur l'obligation des employeurs de consacrer 1% de leur masse salariale à la formation professionnelle et sur la création du Fonds national de formation professionnelle, il offre, par conséquent peu de réponses à l'ensemble des questions que nous avons soulevées concernant l'accessibilité de cette formation pour les femmes. Nos recommandations s'inscrivent à l'intérieur d'une large proposition de

stratégie permettant de rejoindre le maximum de main-d'oeuvre féminine avec ou sans emploi.

#### 4.1 Participation des employeurs

Le CIAFT appuie sans réserve l'intention du gouvernement d'obliger les employeurs à consacrer 1% de leur masse salariale à la formation de leur personnel. Conformément à ce que nous soutenions lors de la commission parlementaire précédant l'adoption de la *Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre*, cette mesure est non seulement nécessaire mais elle est, somme toute, plutôt minimale en comparaison des sommes investies en formation professionnelle par les employeurs européens et japonais.

Nous sommes d'avis cependant que le chapitre II du projet de loi devrait comporter un énoncé de principe visant l'application d'une politique d'équité en terme d'accès à la formation. Les employeurs pourraient respecter cet énoncé de principe de diverses façons: en proposant tout d'abord des contenus de formation pouvant combler les besoins de perfectionnement de leur personnel féminin ou en aménageant, par exemple, des passerelles de formation permettant aux employées de bureau d'être transférées vers des emplois traditionnellement masculins et en demande, comme cela s'est d'ailleurs fait à la Ville de Toronto.

Pour mettre à contribution l'ensemble des partenaires visés à l'article 1 du projet de loi, le gouvernement devrait également confirmer le statut des organismes communautaires de développement de la main-d'oeuvre en les identifiant comme établissements d'enseignement reconnus. Selon le CIAFT, ces

organismes disposent d'une expertise en développement de la main-d'oeuvre que le ministère ne peut mettre de côté.

Par ailleurs, nous comprenons mal, pourquoi le projet de loi exempte les organismes ou institutions de bienfaisance de l'obligation de participer au développement de la main-d'oeuvre. Cette exemption nous apparaît d'autant plus incompréhensible qu'elle semble reposer sur la présomption que le personnel travaillant dans ces organismes n'a pas besoin de formation professionnelle alors qu'au contraire nous croyons que le support direct aux personnes dans le besoin demande beaucoup de compétences et d'activités de ressourcement. De plus, la frontière pouvant permettre de départager les organismes de bienfaisance parmi les organismes sans but lucratif nous paraissant plutôt floue, nous ne voyons pas comment une telle exemption serait défendable auprès de tous les employeurs soumis par le projet de loi.

Les recommandations du CIAFT à l'égard du chapitre 2 du présent projet de loi sont donc les suivantes:

1. que l'article 3 intègre un énoncé de principe visant l'application d'une politique d'équité en terme d'accès à la formation pour les femmes.

2. que l'article 7 confirme le statut des organismes communautaires de développement de la main-d'oeuvre en leur donnant la même reconnaissance que les établissements d'enseignement.

3. que l'exemption visée à l'article 11 soit abrogée, de façon à ce que tous les employeurs disposant d'une masse salariale de plus de 100 000\$ soient couverts par la loi.

#### 4.2 Fonds national de formation professionnelle

Selon le CIAFT, la meilleure façon de combler les besoins de toutes les catégories de main-d'oeuvre féminine serait de permettre l'utilisation des budgets du futur Fonds national de formation professionnelle pour les clientèles sans emploi.

Les sommes recueillies demeurent toutefois difficiles à évaluer, puisqu'il est possible et même fort souhaitable que les employeurs disposent de toutes les dépenses admissibles pour les fins de la formation de leur personnel.

Toutefois, advenant la possibilité que le Fonds national de formation professionnelle cumule les sommes nécessaires pour pouvoir les affecter à l'élaboration de programmes de formation, le CIAFT recommande:

4. qu'un minimum de 20% du Fonds national de formation professionnelle puissent être affecté au financement de programmes de formation destinés à la main-d'oeuvre sans emploi et aux femmes non prestataires de sécurité du revenu ou de l'assurance-chômage.

#### **4.3 Dispositions relatives à la Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre**

Considérant les problématiques spécifiques vécus par les femmes désirant accéder à la formation professionnelle et au marché du travail;

Considérant que les politiques d'équité envers la main-d'oeuvre féminine doivent être soutenues et mise de l'avant par la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, le CIAFT recommande:

- |   |
|---|
| <p>5. que la Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre désigne d'office un siège aux représentantes des groupes de femmes à l'intérieur du conseil d'administration de sa structure nationale et des conseils régionaux.</p> |
|---|

## CONCLUSION

Même si la population active est maintenant composée de 45 % de femmes, ces dernières demeurent cantonnées dans un nombre restreint d'emplois sous-évalués et sous-payés. Sans la mise en oeuvre de la loi proactive sur l'équité salariale, les femmes risquent d'aggraver leur situation financière pour s'enfoncer davantage dans la pauvreté. Pour que l'égalité des chances devienne réalité, il faudra donner accès aux femmes à des emplois non traditionnels, à des emplois cadres ou encore les aider à changer de filière d'emploi.

Sans ces deux mesures, l'objectif de la politique en matière de condition féminine visant l'autonomie économique des femmes ne sera jamais atteint et la ségrégation professionnelle se perpétuera.

Nous avons pu constater que la place qu'occupent les femmes en formation est aussi peu diversifiée que celle qu'elles occupent sur le marché du travail et que la formation qu'elles suivent ne mène pas nécessairement à des emplois qui améliorent leur situation financière. Pour ces raisons, des mesures devront être mises en place pour favoriser la diversification des champs professionnels des filles et des femmes pour leur permettre, après leur formation, d'avoir accès à des emplois plus variés et particulièrement reliés à ceux de l'avenir. On devra aussi accorder le même droit d'accès aux cours de français aux femmes immigrantes qu'aux hommes immigrants.

Quant aux mesures d'employabilité qui visent l'intégration des prestataires de la sécurité du revenu au marché du travail, nous devons constater que cet

objectif est loin d'être atteint. Outre certaines incohérences de ces mesures dont le manque de places et les difficultés à passer d'un programme à l'autre, il est illusoire de penser que l'employabilité, dans le contexte actuel de pénurie d'emploi, va mener en emploi. Il faudra d'abord élaborer une politique d'emploi dans laquelle des emplois de qualité seront créés en même temps que former les personnes sans emploi à partir de leurs besoins spécifiques tout en visant une formation qualifiante et transférable plutôt qu'une formation pointue axée sur les besoins de l'entreprise.

Sachant que les femmes sont davantage affectées que les hommes par la sous-scolarisation qui, dans leur cas est plus étroitement liée à l'accès au marché du travail, il est d'autant plus important que des efforts soient mis à contribution pour qu'elles réussissent leur projet de formation.

Le CIAFT espère que le présent gouvernement agira comme catalyseur de toutes ces énergies qui devront être déployées pour soutenir les femmes dans leur volonté d'intégrer le marché du travail. Si tous conviennent que la pauvreté des femmes est un problème qui concerne tous les membres de la société, l'emploi des femmes, équitablement rémunéré, devra donc s'inscrire au rang des priorités.

## LISTE DES RECOMMANDATIONS

1. que l'article 3 intègre un énoncé de principe visant l'application d'une politique d'équité en terme d'accès à la formation pour les femmes.
2. que l'article 7 confirme le statut des organismes communautaires de développement de la main-d'oeuvre en leur donnant la même reconnaissance que les établissements d'enseignement.
3. que l'exemption visée à l'article 11 soit abrogée, de façon à ce que tous les employeurs disposant d'une masse salariale de plus de 100 000\$ soient couverts par la loi.
4. qu'un minimum de 20% du Fonds national de formation professionnelle puisse être affecté au financement de programmes de formation destinés à la main-d'oeuvre sans emploi et aux femmes non prestataires de sécurité du revenu ou de l'assurance-chômage.
5. que la Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre désigne d'office un siège aux représentantes des groupes de femmes à l'intérieur du conseil d'administration de sa structure nationale et des conseils régionaux.



*L'accès des femmes à la  
formation professionnelle:  
une politique d'équité s'impose!*

*Mémoire portant sur le développement de la  
main-d'oeuvre*

*Présenté à la  
Commission spéciale sur la  
formation professionnelle  
25 mai 1995*

CONSEIL D'INTERVENTION  
POUR L'ACCÈS DES FEMMES  
AU TRAVAIL DU QUÉBEC INC.  
1265, RUE BERRI, BUR. 930,  
MONTREAL, QUÉBEC H2L 4X4  
TÉL. (514) 844-0760  
FAX (514) 844-0571

## *Table des matières*

AVANT-PROPOS	3
INTRODUCTION	4
1. ÉTAT DE SITUATION DES FEMMES EN EMPLOI	5
1.1 La main-d'oeuvre féminine	5
1.2 Les emplois précaires et le chômage	6
1.3 Les emplois d'avenir, enjeux pour les femmes	7
2. LA PROBLÉMATIQUE DES FEMMES EN FORMATION	8
2.1 Quelques statistiques sur la place des femmes en formation	8
2.2 Les programmes gouvernementaux de formation de la main-d'oeuvre au Québec	10
3. L'EMPLOI DES FEMMES UNE PRIORITÉ À REMETTRE À L'ORDRE DU JOUR	12
4. LE PROJET DE LOI 90	14
4.1 Participation des employeurs	15
4.2 Fonds national de formation professionnelle	17
4.3 Dispositions relatives à la Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre	18
CONCLUSION	19
LISTE DES RECOMMANDATIONS	21

## AVANT-PROPOS

*Depuis sa création en 1982, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec Inc. (CIAFT) a pour mission de promouvoir l'égalité des femmes dans les champs relatifs au travail, à l'éducation et à l'économie.*

*Regroupant plus de 130 groupes-membres et membres individuelles, le CIAFT a développé une expertise reconnue par différents partenaires socio-économiques sur des dossiers aussi complexes que ceux ayant trait à l'équité salariale, aux programmes d'accès à l'égalité, à la formation de la main-d'oeuvre, au développement de l'employabilité, à la sécurité du revenu et à la participation des femmes aux structures régionales de développement économique et de développement de la main-d'oeuvre.*

*La clientèle desservie par les membres du CIAFT est majoritairement composée de femmes défavorisées sur le plan de l'emploi, souvent à cause d'une formation insuffisante ou désuète. Elles sont largement prestataires de la sécurité du revenu ou de l'assurance-chômage et plusieurs sont sans revenu. L'intervention quotidienne auprès de ces femmes nous a permis de développer une connaissance réaliste du marché du travail et des obstacles qui freinent leur accès à la formation professionnelle et à des emplois équitablement rémunérés.*

*Le présent mémoire manifeste les préoccupations de ses membres et est appuyé par la Fédération des femmes du Québec.*

## INTRODUCTION

Comme l'accès au travail des femmes est largement tributaire de la formation générale et professionnelle, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), en tant qu'organisme qui défend les intérêts des femmes voulant intégrer ou réintégrer le marché du travail questionne la place qui est faite aux femmes en formation professionnelle et l'impact de cet état de situation sur l'amélioration de leurs conditions de vie économiques et sociales.

Trois ans après la création de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM), force est de constater que la multiplication des programmes et mesures en formation de la main-d'oeuvre ne pourvoit pas adéquatement aux besoins spécifiques des femmes.

Le CIAFT tient à souligner cependant qu'il souscrit d'emblée aux objectifs poursuivis par le projet de loi 90. Lors des audiences de la Commission des affaires sociales en février 1992, nous recommandions au gouvernement de prendre des mesures pour obliger les entreprises à affecter 1% de leur masse salariale à la formation professionnelle. Bien que nous partagions toujours cet avis, nous demeurons toutefois toujours préoccupées quant à l'accès des femmes à la formation professionnelle qualifiante.

C'est pourquoi, avant de traiter plus spécifiquement des principaux aspects du présent projet de loi, nous désirons tout d'abord faire un bref rappel des conditions actuelles des femmes sur le marché du travail et de leur situation particulière par rapport à la formation professionnelle qualifiante.

## 1. ÉTAT DE SITUATION DES FEMMES EN EMPLOI

### 1.1 La main-d'oeuvre féminine

On aurait pu penser que l'entrée massive des femmes sur le marché du travail depuis quelques décennies aurait davantage contribué à améliorer leur situation économique et que l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi serait résolue.

Pourtant, les femmes qui travaillent à temps plein ne touchent que 73% du salaire des hommes et 61% des emplois payés au salaire minimum sont occupés par des femmes. Malgré certains efforts tels les programmes d'accès à l'égalité (PAE) et d'autres interventions spécifiques auprès des femmes, on s'aperçoit qu'il subsiste encore de la discrimination à l'égard de la main-d'oeuvre féminine; celle-ci a encore beaucoup de difficultés à intégrer les emplois traditionnellement occupés par les hommes qui leur donneraient des salaires plus élevés.

La situation n'est pas plus reluisante dans les secteurs d'emplois traditionnellement féminins. En attendant que la politique d'équité salariale se concrétise, les emplois traditionnellement féminins demeurent en général sous-évalués et sous-payés.

La ségrégation perdure pendant que les femmes sont cantonnées dans une gamme restreinte de catégories d'emplois: emplois de bureau, vente, services, enseignement et santé. Malgré des percées timides dans quelques professions

traditionnellement masculines, leur représentation n'a cessé de s'accroître dans la plupart des professions féminines, accentuant encore la ségrégation.

## 1.2 Les emplois précaires et le chômage

Depuis 1975, 46% des nouveaux emplois créés le sont à temps partiel et ils sont majoritairement occupés par des femmes. En effet, en 1992, 68% de tous les emplois à temps partiel étaient occupés par des femmes alors qu'elles n'occupaient que 40% des emplois à temps plein (Stats Can. catalogue 71-001). Dans un contexte de globalisation des marchés, on prévoit une augmentation du nombre d'emplois "non standards" c'est-à-dire des emplois qui ne sont ni permanents, ni à temps plein, mais qui sont étroitement liés à la nécessité d'une compétitivité accrue entre les entreprises. Or, comme on le sait, ces emplois sont davantage exposés au chômage qui oscille autour de 10% au Québec depuis une dizaine d'années.

Selon l'économiste Diane-Gabrielle Tremblay<sup>1</sup> "le nouveau mal de cette fin du XX ième siècle est une croissance économique qui s'effectue sans création d'emplois donc sans diminution du chômage. Les entreprises optent plutôt pour la réduction de leurs frais personnels et investissent dans des technologies et équipements qui favorisent une hausse de la productivité en économisant sur la main-d'oeuvre." C'est pourquoi, considérant les difficultés spécifiques des femmes face au marché du travail le CIAFT considère que cette crise de l'emploi, ce sont les femmes qui en sont encore les principales victimes.

---

<sup>1</sup>Tremblay, Diane-Gabrielle "Enjeux du développement économique, pour les femmes dans différentes régions du Québec" texte de conférence livré aux colloques du CSF sur les femmes et le développement régional en 1993.

### 1.3 Les emplois d'avenir, enjeux pour les femmes

Un rapport du Forum de l'emploi publié en partie dans le Devoir du 12 février 1994 indique qu'en 1991, en pleine récession, 100% des élèves qui avaient terminé un DEC en cytotechnologie, en radiothérapie, en architecture navale, en chimie-teinture, en assainissement et sécurité industriels, en soudage, en électrophysiologie médicale, en médecine nucléaire, en transformation des matériaux composés, en technologie alimentaire ou en meuble et bois ouvré ont trouvé du travail. L'article ajoutait qu'il était à noter que ces secteurs étaient très ouverts aux femmes actuellement sous-représentées. Ce que l'article ne disait pas, par contre, c'est que la majorité des femmes n'ont ni les préalables nécessaires ni les moyens pour accéder à ces formations techniques.

Selon la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM), le Québec manquerait présentement (février 1994) de techniciennes et techniciens professionnels qualifiés en transport, en aérospatiale, en informatique et en électronique.

On estime que 80% des emplois créés dans la prochaine décennie le seront dans des secteurs clés identifiés dans la stratégie des grappes industrielles (stratégie au service des industries de pointe). Bien que présentes dans certaines industries telles l'industrie bio-alimentaire, l'industrie pharmaceutique et l'industrie de la mode et du textile, les femmes sont faiblement représentées ou complètement exclues des autres secteurs d'avenir (13 grappes au total).

C'est pourquoi le CIAFT considère que sans mesures incitatives fermes et claires pour favoriser l'entrée des femmes dans ces secteurs, elles continueront d'en être exclues. La formation qualifiante et la formation continue deviennent des outils essentiels pour donner aux femmes leur chance d'intégrer les métiers d'avenir.

## 2. LA PROBLÉMATIQUE DES FEMMES EN FORMATION

Qu'elles soient prestataires de la sécurité du revenu, de l'assurance-chômage, ou travailleuses, qu'elles vivent seules ou avec un conjoint, les besoins de formation des femmes sont encore très différents de ceux des hommes.

Pour les femmes, le taux de participation à la main-d'oeuvre active demeure lié à la scolarisation. En effet, le taux d'activité des femmes qui ont moins de 9 années de scolarité s'établit à 21,7% comparativement à 50% pour les hommes<sup>2</sup>.

### 2.1 Quelques statistiques sur la place des femmes en formation

Selon une étude récente du C.S.F<sup>3</sup>, 83% des femmes inscrites à temps plein au secondaire en 1992, étaient concentrées dans trois secteurs professionnels sur 23, soit en administration-commerce et secrétariat, en santé services sociaux et en soins esthétiques.

---

<sup>2</sup>MMSRFP "Partenaires pour un Québec compétent et compétitif. Énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre. 1991.p.14

<sup>3</sup> Doyle, Lise CSF, "Mise à jour de la place des femmes en formation professionnelle dans l'ensemble de l'éducation des adultes" février 1995.32 pages

---

Encore plus déroutant quand on s'aperçoit que les filles inscrites au secondaire régulier en 1992 suivaient exactement le même cheminement puisque 83,5% d'entre elles étaient également concentrées dans les trois mêmes secteurs.

Si l'emploi se retrouve dans les techniques comme nous l'avons vu plus haut, les femmes inscrites au diplôme d'études collégiales (DEC) en 1992, qui étaient d'ailleurs majoritaires (58,7% taux de féminité) ne représentaient cependant que 9,0% des inscriptions en techniques physiques.

Par ailleurs, ce sont des formations de courte durée que l'on dispense aux adultes dans les collèges. Les femmes constituent la majorité de la clientèle étudiante adulte au collégial comme au secondaire. Aux deux endroits cependant, les femmes ne sont pas assises sur les bons sièges pour avoir accès aux emplois d'avenir. C'est ce que nous avons pu constater par la recherche intitulée "La formation professionnelle des femmes: gage pour l'avenir ou voie d'évitement?"<sup>4</sup> que nous avons effectuée auprès de 312 femmes en démarche d'intégration au marché du travail après avoir suivi un programme de formation professionnelle.

Les résultats préliminaires de cette recherche ont permis de constater que l'arrimage de la formation et le marché du travail s'effectue encore avec beaucoup de difficultés, et ce, en dépit du fait que les conditions de vie des femmes se soient légèrement améliorées (69,4% d'entre elles). Après qu'elles se soient trouvées un emploi moins de 40% de ces femmes ont obtenu un premier emploi permanent.

---

<sup>4</sup>Auteures-Danielle Desmarais-Monique Provost-Sylvie Legault. Cette recherche sera publiée par le CIAFT en août 1995.

Les autres ont trouvé des emplois temporaires, contractuels et 1,3% ont opté pour devenir travailleuse autonome.

Il faut souligner de plus, que près de 30% des premiers emplois obtenus n'étaient pas liés à la formation. Face à cette situation, il y a encore tout lieu de se demander si les contenus de la formation professionnelle offerts aux adultes sont suffisamment qualifiants pour correspondre aux besoins du marché du travail.

## 2.2 Les programmes gouvernementaux de formation de la main-d'oeuvre au Québec

Les difficultés d'accès des femmes à la formation professionnelle sont de plus en plus grandes en raison des restrictions budgétaires importantes des différentes ressources gouvernementales concernées par la formation de la main-d'oeuvre.

En effet, les coupures constantes du MEQ depuis une dizaine d'années ne se sont pas faites sans affecter la clientèle étudiante adulte composée majoritairement de femmes. Quant au budget fédéral qui consacre \$139 millions aux achats directs et à la FME, mentionnons qu'il y a eu virage de ce montant au profit des entreprises vers la FME qui s'adresse aux travailleurs et travailleuses en emploi dans les métiers en pénurie. Pour l'année 1986-1987, \$125 millions étaient consacrés aux achats directs à l'intention des individus sans emploi et \$14 millions à la FME alors que maintenant c'est plus de la moitié, soit \$72 millions pour l'année 1993-1994, incluant quelques \$15 millions au volet employabilité qui est consacré à la FME sur les \$139 millions de l'accord Canada-Québec.

Soulignons que le taux de femmes en formation générale dans le cadre des achats directs<sup>5</sup> était de 72,3% en 1988-1989 et de 70,8% l'année précédente.

Les coupures budgétaires gouvernementales menacent également la survie des programmes de préparation au retour au travail tels que Transition-Travail et Initiation aux métiers non traditionnels. Ces programmes, spécialement conçus à l'intention des femmes désirant réintégrer le marché du travail après une période plus ou moins longue d'absence, permettent à ces dernières de reprendre confiance en elles-mêmes, d'identifier leurs compétences et d'effectuer une démarche d'orientation professionnelle.

Les femmes pourront-elles compter sur la formation en entreprise pour compenser la diminution des programmes de formation à l'égard des femmes? Le CIAFT est convaincu que non. Tenant compte du fait que ces dernières n'occupent pas les secteurs d'emplois visés par les activités de formation et de perfectionnement, elles ne pourront compter sur cette alternative dans un avenir immédiat...

Alors que la SQDM vise à augmenter les compétences de la population active en emploi, le gouvernement fédéral, lui, axe ses priorités vers les besoins des entreprises. Dans ce contexte, qui s'occupera des besoins de formation qualifiante des sans emploi? Qui s'occupera des besoins spécifiques des femmes en regard à leur accès à la formation professionnelle et à leur intégration au marché du travail?

---

<sup>5</sup>Doyle, Lise CSF. Le portrait statistique des femmes en formation professionnelle dans le cadre des achats directs et formation sur mesure en établissement 1987-1988 et 1988 et 1989-p.14

### 3. L'EMPLOI DES FEMMES: UNE PRIORITÉ À REMETTRE À L'ORDRE DU JOUR

À la veille du départ de la Marche des femmes contre la pauvreté, le CIAFT s'associe aux revendications mises de l'avant par celle-ci et s'objecte à tout exercice qui chercherait à banaliser la situation inéquitable des femmes sur le marché du travail. Au moment où les priorités d'interventions semblent résolument orientées vers d'autres groupes sociaux discriminés sur le plan de l'emploi, nous désirons rappeler que chacun de ces groupes sociaux est aussi composé de femmes qui vivent des réalités doublement discriminatoires.

Considérant que la société québécoise a besoin de toutes les compétences de ses citoyennes et citoyens, le présent gouvernement devra prendre des mesures concrètes pour éviter d'exclure une grande partie de sa main-d'oeuvre. **Il faudra, pour commencer, remettre l'emploi des femmes au rang des priorités d'intervention.**

Cela signifie non seulement l'adoption d'une loi proactive en équité salariale, que nous savons être sur la planche de travail de la ministre de la Condition féminine, mais cela veut dire aussi l'établissement de politiques d'équité efficaces et cohérentes qui permettront aux femmes, prestataires d'assurance-chômage ou de la sécurité du revenu ou sans revenu, d'accéder au marché du travail et à la formation générale et professionnelle. Cela suppose l'élaboration d'une approche globale en formation de la main-d'oeuvre qui intègre les programmes de développement de l'employabilité, particulièrement ceux gérés par les ministères de l'éducation et du revenu dans l'ensemble des

programmes de formation professionnelle afin de susciter un meilleur arrimage avec les besoins du marché du travail.

Par conséquent, cela signifie, de façon très concrète, qu'avant de procéder à des coupures encore plus sévères dans certains programmes comme Transition-Travail et Initiation aux métiers non traditionnels, le gouvernement devra explorer toutes les avenues possibles pour assurer le maintien des services spécifiquement destinés aux femmes.

Une des ces avenues pourrait être, notamment, de les transférer aux organismes sans but lucratif spécialisés en intégration des femmes sur le marché du travail. Ces derniers ont démontré depuis longtemps leurs compétences en ce domaine et sont reconnus par le ministère du Développement des ressources humaines Canada, au même titre que les institutions publiques et privées, comme établissements pouvant dispenser des contenus de formation préparatoire à l'emploi et de formation professionnelle et encadrer des stages en milieu de travail.

La prise en compte des besoins de la main-d'oeuvre féminine signifie une implication soutenue de la part des entreprises, des syndicats, des milieux communautaires ainsi que du gouvernement québécois et de ses sociétés. Elle suppose donc, par exemple, que les entreprises ayant implanté des programmes d'accès à l'égalité appliquent les mêmes principes d'équité pour leurs programmes de formation professionnelle et de cette façon permettre à leur main-d'oeuvre féminine d'y accéder.

Elle suppose également que la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre accepte d'intégrer des politiques d'accès à l'égalité dans toutes ses sphères d'activités, y compris celles de sa structure décisionnelle nationale et de ses conseils régionaux. La réouverture de la *Loi sur la Société québécoise du développement de la main-d'oeuvre* devrait fournir l'occasion au gouvernement de réserver un siège aux représentantes de groupes de femmes au sein des structures de la SQDM et de leur offrir le support financier nécessaire pour qu'elles puissent remplir adéquatement leurs fonctions.

Par ailleurs, considérant que les autres partenaires membres de ces structures bénéficient des supports financiers et professionnels de leurs réseaux respectifs, le CIAFT recommande que le ministère de l'Emploi contribue au financement de la mise sur pied du réseau provincial des représentantes des groupes de femmes dans les conseils régionaux de la SQDM.

#### 4. LE PROJET DE LOI 90

Pour concrétiser la mise en oeuvre d'une réelle politique d'équité en formation professionnelle, le CIAFT propose certains aménagements au projet de loi 90. Ce dernier étant, en effet, essentiellement articulé sur l'obligation des employeurs de consacrer 1% de leur masse salariale à la formation professionnelle et sur la création du Fonds national de formation professionnelle, il offre, par conséquent peu de réponses à l'ensemble des questions que nous avons soulevées concernant l'accessibilité de cette formation pour les femmes. Nos recommandations s'inscrivent à l'intérieur d'une large proposition de

stratégie permettant de rejoindre le maximum de main-d'oeuvre féminine avec ou sans emploi.

#### 4.1 Participation des employeurs

Le CIAFT appuie sans réserve l'intention du gouvernement d'obliger les employeurs à consacrer 1% de leur masse salariale à la formation de leur personnel. Conformément à ce que nous soutenions lors de la commission parlementaire précédant l'adoption de la *Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre*, cette mesure est non seulement nécessaire mais elle est, somme toute, plutôt minimale en comparaison des sommes investies en formation professionnelle par les employeurs européens et japonais.

Nous sommes d'avis cependant que le chapitre II du projet de loi devrait comporter un énoncé de principe visant l'application d'une politique d'équité en terme d'accès à la formation. Les employeurs pourraient respecter cet énoncé de principe de diverses façons: en proposant tout d'abord des contenus de formation pouvant combler les besoins de perfectionnement de leur personnel féminin ou en aménageant, par exemple, des passerelles de formation permettant aux employées de bureau d'être transférées vers des emplois traditionnellement masculins et en demande, comme cela s'est d'ailleurs fait à la Ville de Toronto.

Pour mettre à contribution l'ensemble des partenaires visés à l'article 1 du projet de loi, le gouvernement devrait également confirmer le statut des organismes communautaires de développement de la main-d'oeuvre en les identifiant comme établissements d'enseignement reconnus. Selon le CIAFT, ces

organismes disposent d'une expertise en développement de la main-d'oeuvre que le ministère ne peut mettre de côté.

Par ailleurs, nous comprenons mal, pourquoi le projet de loi exempte les organismes ou institutions de bienfaisance de l'obligation de participer au développement de la main-d'oeuvre. Cette exemption nous apparaît d'autant plus incompréhensible qu'elle semble reposer sur la présomption que le personnel travaillant dans ces organismes n'a pas besoin de formation professionnelle alors qu'au contraire nous croyons que le support direct aux personnes dans le besoin demande beaucoup de compétences et d'activités de ressourcement. De plus, la frontière pouvant permettre de départager les organismes de bienfaisance parmi les organismes sans but lucratif nous paraissant plutôt floue, nous ne voyons pas comment une telle exemption serait défendable auprès de tous les employeurs soumis par le projet de loi.

Les recommandations du CIAFT à l'égard du chapitre 2 du présent projet de loi sont donc les suivantes:

1. que l'article 3 intègre un énoncé de principe visant l'application d'une politique d'équité en terme d'accès à la formation pour les femmes.

2. que l'article 7 confirme le statut des organismes communautaires de développement de la main-d'oeuvre en leur donnant la même reconnaissance que les établissements d'enseignement.

3. que l'exemption visée à l'article 11 soit abrogée, de façon à ce que tous les employeurs disposant d'une masse salariale de plus de 100 000\$ soient couverts par la loi.

#### 4.2 Fonds national de formation professionnelle

Selon le CIAFT, la meilleure façon de combler les besoins de toutes les catégories de main-d'oeuvre féminine serait de permettre l'utilisation des budgets du futur Fonds national de formation professionnelle pour les clientèles sans emploi.

Les sommes recueillies demeurent toutefois difficiles à évaluer, puisqu'il est possible et même fort souhaitable que les employeurs disposent de toutes les dépenses admissibles pour les fins de la formation de leur personnel.

Toutefois, advenant la possibilité que le Fonds national de formation professionnelle cumule les sommes nécessaires pour pouvoir les affecter à l'élaboration de programmes de formation, le CIAFT recommande:

4. qu'un minimum de 20% du Fonds national de formation professionnelle puissent être affecté au financement de programmes de formation destinés à la main-d'oeuvre sans emploi et aux femmes non prestataires de sécurité du revenu ou de l'assurance-chômage.

#### **4.3 Dispositions relatives à la Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre**

Considérant les problématiques spécifiques vécus par les femmes désirant accéder à la formation professionnelle et au marché du travail;

Considérant que les politiques d'équité envers la main-d'oeuvre féminine doivent être soutenues et mise de l'avant par la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, le CIAFT recommande:

- |   |
|---|
| <p>5. que la Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre désigne d'office un siège aux représentantes des groupes de femmes à l'intérieur du conseil d'administration de sa structure nationale et des conseils régionaux.</p> |
|---|

## CONCLUSION

Même si la population active est maintenant composée de 45 % de femmes, ces dernières demeurent cantonnées dans un nombre restreint d'emplois sous-évalués et sous-payés. Sans la mise en oeuvre de la loi proactive sur l'équité salariale, les femmes risquent d'aggraver leur situation financière pour s'enfoncer davantage dans la pauvreté. Pour que l'égalité des chances devienne réalité, il faudra donner accès aux femmes à des emplois non traditionnels, à des emplois cadres ou encore les aider à changer de filière d'emploi.

Sans ces deux mesures, l'objectif de la politique en matière de condition féminine visant l'autonomie économique des femmes ne sera jamais atteint et la ségrégation professionnelle se perpétuera.

Nous avons pu constater que la place qu'occupent les femmes en formation est aussi peu diversifiée que celle qu'elles occupent sur le marché du travail et que la formation qu'elles suivent ne mène pas nécessairement à des emplois qui améliorent leur situation financière. Pour ces raisons, des mesures devront être mises en place pour favoriser la diversification des champs professionnels des filles et des femmes pour leur permettre, après leur formation, d'avoir accès à des emplois plus variés et particulièrement reliés à ceux de l'avenir. On devra aussi accorder le même droit d'accès aux cours de français aux femmes immigrantes qu'aux hommes immigrants.

Quant aux mesures d'employabilité qui visent l'intégration des prestataires de la sécurité du revenu au marché du travail, nous devons constater que cet

objectif est loin d'être atteint. Outre certaines incohérences de ces mesures dont le manque de places et les difficultés à passer d'un programme à l'autre, il est illusoire de penser que l'employabilité, dans le contexte actuel de pénurie d'emploi, va mener en emploi. Il faudra d'abord élaborer une politique d'emploi dans laquelle des emplois de qualité seront créés en même temps que former les personnes sans emploi à partir de leurs besoins spécifiques tout en visant une formation qualifiante et transférable plutôt qu'une formation pointue axée sur les besoins de l'entreprise.

Sachant que les femmes sont davantage affectées que les hommes par la sous-scolarisation qui, dans leur cas est plus étroitement liée à l'accès au marché du travail, il est d'autant plus important que des efforts soient mis à contribution pour qu'elles réussissent leur projet de formation.

Le CIAFT espère que le présent gouvernement agira comme catalyseur de toutes ces énergies qui devront être déployées pour soutenir les femmes dans leur volonté d'intégrer le marché du travail. Si tous conviennent que la pauvreté des femmes est un problème qui concerne tous les membres de la société, l'emploi des femmes, équitablement rémunéré, devra donc s'inscrire au rang des priorités.

## LISTE DES RECOMMANDATIONS

1. que l'article 3 intègre un énoncé de principe visant l'application d'une politique d'équité en terme d'accès à la formation pour les femmes.
2. que l'article 7 confirme le statut des organismes communautaires de développement de la main-d'oeuvre en leur donnant la même reconnaissance que les établissements d'enseignement.
3. que l'exemption visée à l'article 11 soit abrogée, de façon à ce que tous les employeurs disposant d'une masse salariale de plus de 100 000\$ soient couverts par la loi.
4. qu'un minimum de 20% du Fonds national de formation professionnelle puisse être affecté au financement de programmes de formation destinés à la main-d'oeuvre sans emploi et aux femmes non prestataires de sécurité du revenu ou de l'assurance-chômage.
5. que la Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre désigne d'office un siège aux représentantes des groupes de femmes à l'intérieur du conseil d'administration de sa structure nationale et des conseils régionaux.